



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2020-2021

LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL

EQUAL ACCESS TO THE CIVIL GUARD CORPS

EDURNE GARCÍA MARTÍN

DIRECTOR

FRANCISCO JAVIER BARCELONA LLOP

INDICE.

1. LAS MATRONAS DE LA GUARDIA CIVIL Y LA POSTERIOR INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LAS FAS Y A LA BENEMÉRITA.

- 1.1 Referencia histórica.
- 1.2 Acceso de las primeras Guardias Civiles.
- 1.3 La implementación de medidas tendentes a garantizar la real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres

2. VÍAS DE ACCESO AL CUERPO DE LA GUARDÍA CIVIL.

- 2.1 El Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro.
- 2.2 Diferentes vías de acceso al cuerpo, haciendo alusión a la presunta desigualdad existente.

3. DESIGUALDAD POR RAZÓN DE MÉRITOS.

- 3.1 Méritos profesionales.
- 3.2 Méritos generales.
- 3.3 Méritos para el acceso al Colegio de Guardias Jóvenes.

4. LA DESIGUALDAD GENERADA POR LAS EXCLUSIONES MÉDICAS.

- 4.1 Exclusión por razón de enfermedad.
- 4.2 Exclusión por razón de talla.
- 4.3 Exclusión por razón de edad.

5. ENCUESTA A MIEMBROS DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL.

6. CONCLUSIÓN.

7. BIBLIOGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA.

PROPOSITOS Y OBJETIVOS DEL TRABAJO.

La finalidad última de este trabajo es realizar un estudio sobre la presencia del principio de igualdad durante el proceso selectivo para el acceso al Cuerpo de la Guardia Civil, así como una vez dentro del mismo.

Para ello, analizaré los factores de mayor relevancia en lo que a la igualdad respecta.

En primer lugar, la entrada de la mujer a la Benemérita con la importante figura de las matronas y cómo, desde el Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero, se permite por primera vez la entrada de las mismas a las Fuerzas Armadas (FAS) y a la Guardia Civil, cómo ha ido evolucionado su presencia en el Cuerpo, mediante la Ley 42/ 1999, de 25 de noviembre y las medidas adoptadas por la actual Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres con la finalidad de conseguir una equiparación entre géneros de forma efectiva y justa.

Por otro lado, también abordaré cuestiones que generan gran controversia dentro de la institución, como son las distintas vías de acceso, los cupos establecidos para cada vía y las restricciones que las mismas establecen; del Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro, cual fue el motivo de su origen y como ha perdurado a lo largo de los años; de los premios por méritos académicos o de residencia y las exclusiones médicas.

Por último, plasmaré los resultados de una encuesta realizada a personal perteneciente al Cuerpo de la Guardia Civil. De la misma podremos extraer un punto de vista más personal y real, en relación con todas las cuestiones abordadas en este trabajo. Es muy importante conocer la legislación, pero también la opinión de las personas a las que le es aplicable. Analizaremos si las mismas son eficaces y su aplicación es justa y adecuada para la consecución del fin perseguido.

Con este trabajo quiero mostrar la necesidad constante de evolución y adaptación a los nuevos tiempos y la importancia que ello tiene para conseguir una igualdad real a nivel laboral en esta institución, pero, además, también quiero reflejar los grandes pasos que ya se han dado para llegar hasta dónde nos encontramos.

PURPOSES AND OBJECTIVES OF THE WORK.

The ultimate purpose of this work is to carry out a study on the presence of the principle of equality during the selection process for access to the Civil Guard Corps, as well as once within it.

To do this, I will analyze the most relevant factors with regard to equality.

In the first place, the entry of women to the Benemérita with the important figure of midwives and how, since Royal Decree Law 1/1988, of February 22, their entry into the Armed Forces is allowed for the first time (FAS) and the Civil Guard, how their presence

in the Corps has evolved, through Law 42/1999, of November 25 and the measures adopted by the current Organic Law 3/2007, of March 22, for Equality Effective of Women and Men in order to achieve an equality between genders in an effective and fair way.

On the other hand, I will also address issues that generate great controversy within the institution, such as the different access routes, the quotas established for each route and the restrictions that they establish; from the College of Young Guards of Valdemoro, which was the reason for its origin and how it has endured over the years; of awards for academic merit or residency and medical exclusions.

Finally, I will capture the results of a survey carried out among personnel belonging to the Civil Guard Corps. From it, we can extract a more personal and real point of view, in relation to all the issues addressed in this work. It is very important to know the legislation, but also the opinion of the people to whom it is applicable. We will analyze if they are effective and their application is fair and adequate to achieve the desired purpose.

With this work I want to show the constant need for evolution and adaptation to new times and the importance that this has to achieve real equality at the labor level in this institution, but, in addition, I also want to reflect the great steps that have already been taken to get to where we are.

1. LAS MATRONAS DE LA GUARDIA CIVIL Y LA POSTERIOR INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LAS FAS Y A LA BENEMÉRITA.

1.1 REFERENCIA HISTÓRICA.

La Benemérita o Guardia Civil nació el **13 de mayo de 1844** con el propósito de crear una fuerza de seguridad que fuera institucionalmente sólida, que tuviera prestigio y respeto; que luchara contra la inseguridad existente y todo ello siendo imparcial, sin estar politizada ni sometida a fuerzas o intereses políticos.

El encargado de organizar este primer cuerpo de seguridad fue Francisco Javier Girón y Ezpeleta, II Duque de Ahumada, primer director general de la Guardia Civil.

No fue hasta el año 1940, con el surgimiento de las Matronas, que apareció la figura de la mujer en el Cuerpo. Esta presencia se produjo a raíz de la **Ley 15 de marzo de 1940** y vino condicionada por la fusión, tras la Guerra Civil de 1936, de los cuerpos de la Guardia Civil y Carabineros, al ser necesaria la presencia femenina en los recintos aduaneros para llevar a cabo funciones de registro y control sobre personas del mismo sexo. Las mismas no ostentaban la condición

de funcionarias públicas y en consecuencia se regían por un régimen distinto al del resto del personal, eran reclutadas entre viudas y huérfanas de la Guardia Civil y no podían portar armas.

El cuerpo de las Matronas se mantuvo más de medio siglo y se declaró a extinguir por medio del **Real Decreto 1126/1986, de 6 de junio**, por lo que se da cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la **Ley 30/1984, de 2 de agosto**, sobre plazas no escalafonadas. Sin embargo, este hecho no imposibilita que al año siguiente se convoque por primera y última vez en la historia, pruebas selectivas de acceso libre para cubrir 69 plazas de matronas de la Guardia Civil, hecho que fue muy controvertido y criticado.

Hasta ese momento era requisito necesario ser viuda o huérfana soltera de la Benemérita, sin embargo, ahora podía optar cualquier ciudadana española mayor de edad sin distinción de procedencia ni estado civil, que tuvieran al menos el certificado de escolaridad y acreditara una buena conducta moral y social. Podían acceder casadas o contraer matrimonio cuando quisieran, algo que había estado expresamente prohibido a las anteriores.

El procedimiento de selección de las aspirantes constaba de dos partes. Una de concurso donde se valoraban sus méritos académicos y profesionales, y otra, de oposición, en la que debían superar un reconocimiento médico, una prueba psicotécnica y otra de carácter cultural.

La convocatoria fue todo un éxito, contando con la participación de 4.200 mujeres, es decir, más de 60 aspirantes por plaza ofertada. El nivel académico de las candidatas que ingresaron fue muy alto, encontrándose entre ellas varias licenciadas universitarias y diplomadas en magisterio.

A las mismas se les impartió una instrucción típicamente militar en la Academia de Sabadell a pesar de no formar parte de ese régimen. Recibieron sus nombramientos el 18 de diciembre de 1987. Su formación se centró en el estudio de legislación penal y aduanera en materia de contrabando y drogas.

Muy jóvenes en su mayoría, entre 18 y 28 años, fueron destinadas días después, a las Comandancias para prestar su servicio específico: el registro corporal de personas de su mismo sexo en los recintos aduaneros de aeropuertos, fronteras y puertos, junto a matronas veteranas ya existentes.

Además, en algunos casos realizaron apoyos en detenciones de mujeres terroristas y comparecencias judiciales.

1.2 ACCESO DE LAS PRIMERAS GUARDIAS CIVILES.

Con esta primera y última promoción de matronas coincide la entrada de las primeras mujeres al Cuerpo a través de la promulgación del **Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero**, que permitía finalmente la entrada de la mujer a las Fuerzas Armadas (FAS) y a la Guardia Civil.

Cabe mencionar que el citado RD era resultado de las leyes orgánicas de Criterios Básicos de la Defensa Nacional y del Plan para la igualdad de oportunidades de

la mujer. Lo que había dado lugar a un acuerdo del Consejo de Ministros de septiembre de 1987. Se establecían en el preámbulo de la norma cuatro artículos en los que podemos observar como se establecen algunos de los pilares necesarios para comenzar a construir una igualdad real entre hombres y mujeres en el Cuerpo de la Guardia Civil. Entre ellos podemos observar la inexistencia en los procesos de selección de más diferencias que las derivadas de las “distintas condiciones físicas”, que la mujer podrá alcanzar “todos los empleos militares” sin que exista distinción terminológica con el varón y que los destinos a ocupar serán los mismos que los de los hombres, salvo los que se deriven de las condiciones “fisiológicas”. Aunque siguen mostrándose determinados rasgos, como en el artículo 3º “ingreso como Guardias de segunda”, que muestra una gran distinción entre hombres y mujeres. Es cierto que el Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero permitió el acceso a la mujer a 24 cuerpos y escalas militares y a los Cuerpos Comunes y que a partir de ese año tuvo acceso a las pruebas de selección para el ingreso en la profesión militar y guardia civil, pero no a todos los cuerpos y escalas, y no con la misma consideración, ya que por el simple hecho de ser mujeres eran consideradas “guardias de segunda”.

En 1992 se avanza un poco y se les da acceso a la escala profesional de Tropa y Marinería, aunque no contaban con acceso a todos los destinos, a diferencia de los hombres. Es en 1999 cuando desaparecen las limitaciones, permitiendo el acceso de la mujer a todos los cuerpos, escalas y destinos, dejando a un lado la clasificación de guardias civiles de primera o de segunda, para abrir paso a una igualdad real.

En marzo de 1987 se anuncia la primera convocatoria libre para acceso a dicho Cuerpo. En la misma, las pruebas psicotécnicas y culturales fueron idénticas para hombres y mujeres, mientras que las médicas y físicas tenían un carácter diferenciado para unos y otras y, en consecuencia, puntuaciones distintas.

La primera promoción de 197 guardias civiles femeninas no ingresó hasta el 1 de septiembre del año siguiente en la Academia jienense de Baeza. La llegada de las primeras alumnas fue muy controvertida a nivel mediático.

A pesar de algunas dificultades iniciales, la mayoría consiguió integrarse.

Precisamente algunas de las nuevas matronas fueron sus monitoras.

Todo aquello supondría el principio del fin de las matronas en la Benemérita, “el cual se indicó mediante la circular número 2 de 17 de febrero de 1999, la cual disponía que “las matronas dejaran de desempeñar la función específica de cacheos y registro de personas que venían realizando”

La falta de ingreso de mujeres como matrona en la Guardia Civil desde 1988, dio lugar a la disminución de estas a medida que por razones de edad o de salud fueron causando baja, ya que las vacantes que iban quedando no se cubrían. Finalizaba así siglo y medio de historia de las matronas del Resguardo Fiscal.

Podrían haber sido dos formas compatibles de prestar servicio en la Guardia Civil, ambas muy necesarias, pero la progresiva incorporación de la mujer en el empleo

de guardia durante los siguientes años hizo pensar que ya no sería necesaria la función de las matronas.

Esta primera promoción de 197 mujeres no comenzaría a prestar servicio hasta después de recibir su nombramiento el 23 de junio de 1989.

Las mimas ingresaron primero en los empleos inferiores y posteriormente en los puestos de mando, a diferencia de lo que ocurría en las FAS, dónde, en el inicio de incorporación de la mujer, las mismas solo podían acceder a puestos de mandos y pasados 4 años acceder a la escala de tropa y marinería.

Fue en 1988 cuando la primera mujer, la hoy Teniente Coronel Cristina Moreno, obtuvo su despacho de teniente, tras 5 años de formación en la Academia General Militar.

Desde entonces se continuo con el análisis, desarrollo y promulgación de normas para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, produciéndose un cambio profundo con la promulgación de la **Ley 42/ 1999, de 25 de noviembre.**

La misma recoge en su Exposición de Motivos que en relación con la mujer “se facilita su plena integración en el Cuerpo en igualdad de derechos y obligaciones que el hombre y se establece la posibilidad de fijar pruebas físicas distintas en función de las diferencias fisiológicas que existen entre ambos sexos. No se pone ningún tipo de restricción para ocupar cualquier destino en el seno de la organización y en los supuestos de embarazo se le podrán asignar cometidos específicos distintos a los que habitualmente desempeñe en el destino que tuviera asignado”

Además, hace referencia a dos situaciones concretas que compete a la mujer en dos de sus artículos:

- **“Artículo 26. Sistemas de selección para ingreso en los centros docentes de formación.**

4. En los sistemas de selección no podrán existir más diferencias por razón de sexo que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso. Si alguna de las aspirantes no pudiera efectuar las pruebas físicas establecidas en la convocatoria por embarazo o parto, debidamente acreditados, realizará todas las demás, quedando la plaza que, en su caso, obtuviera, condicionada a la superación de aquéllas...”

- **“Artículo 75. Atención a la familia.**

Durante el período de embarazo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico, distinto del que estuviera ocupando,

adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos, de la madre o del padre, en su caso, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.”

1.3 LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS TENDENTES A GARANTIZAR LA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Debemos partir de la base de que los derechos fundamentales son iguales para todos los ciudadanos, sin embargo, la igualdad en su disfrute, en la mayoría de los supuestos, es reducida. Por ello, de forma temporal, son necesarias políticas encaminadas a solucionar estas situaciones de desigualdad. En este tipo de políticas fue pionera EE. UU., a través de las “affirmative action”, técnicas de discriminación positiva. Estas consistían en reglas que creaban reservabas a un cierto porcentaje de cargos o empleos públicos para grupos que habían estado en desventaja hasta el momento. La finalidad de esta técnica de discriminación positiva es conseguir que el grupo desfavorecido comience a ser respetado y una vez esto suceda, se podrán ir retirando dichas medidas proporcionalmente hasta que se llegue a establecer una igualdad de oportunidades, o en el mejor de los casos, una igualdad de resultados.

La discriminación positiva fue y es un gran paso en la lucha por la igualdad, pero esta medida es un arma de doble filo, puesto que si la discriminación positiva se convirtiese en un principio duradero podría ocasionar un perjuicio hacia quienes pertenecen a otro grupo, en este caso los hombres. Por ello es muy importante concretar que se trata de medidas excepcionales y que las mismas deben aplicarse con criterio restrictivo, con precaución y siempre de forma transitoria; además, solo se deberá acudir a ellas cuando no exista alternativa alguna de equiparar las situaciones preexistentes de desigualdad.

El **artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** ha dispuesto que “el principio de igualdad no impide la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”. Pero siempre sobre la base de proporcionalidad y necesidad de adopción de esta medida y de la limitación temporal de la misma.

Desde esta perspectiva, la discriminación positiva se refleja en medidas de tipo funcional o laboral, de conciliación de la vida familiar y profesional.

El Tribunal Constitucional ha avalado estas medidas y las ha declarado constitucionales por su compatibilidad con el artículo 14 CE. Así lo ha apreciado en la admisión de medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades (STC

229/1992), respecto del acceso de la mujer al trabajo (STC 128/1987) o con los discapacitados (STC 269/1994). De esta forma se reconoce la aprobación de medidas de “acción positiva” (STC 3/1993), como de “favorecimiento” (STC 216/1991, 28/1992, orientadas a la igualdad de oportunidades, llegando a defender que el trato diferenciado por los Poderes Públicos «puede incluso venir exigido, en un Estado social y democrático de Derecho, para la efectividad de los valores que la Constitución consagra con el carácter de superiores del ordenamiento» (STC 128/1987)

Para que estas medidas específicas sean admisibles, el Tribunal Constitucional ha fijado unos requisitos:

- Excepcionalidad: Las medidas deben responder a la real necesidad de corregir situaciones objetivas de desigualdad respecto al resto de personas, en este caso los hombres.
- Coyunturalidad: Serán de aplicación únicamente mientras se mantenga la situación que se desea remover.
- Proporcionalidad: Por tratarse de medidas discriminatorias, han de ser proporcionadas a la finalidad concreta perseguida en cada caso.
- Proscripción del desequilibrio inverso por exceso: Siendo contrarias a estas medidas de promoción las calificadas como “normas protectoras”, las que pese a su aparente intención de mejorar la situación de un colectivo provoquen efectos negativos, pues suponen la interposición de un obstáculo que dificulta la obtención del fin perseguido (STC 28/ 1992).

Hasta ahora únicamente he hablado de la discriminación por razón de sexo o género, siendo sólo una de las que recoge el artículo 14 C.E.

El carácter abierto de esa lista ha sido expresamente reconocido por nuestra jurisprudencia constitucional y se ha visibilizado la apertura de la discriminación a otros grupos victimizados no expresamente referidos se ha visibilizado gracias a la reforma introducida en el Tratado constitutivo por el Tratado de Ámsterdam que ha legalizado acciones comunitarias que se justifican en la aceptación del principio de igualdad y en el compromiso de eliminar situaciones de discriminación, incluyendo una lista de causas cerradas de discriminación, muchas de las cuales no han sido recogidas expresamente en nuestro artículo 14 C.E.

El antiguo artículo 13 del TCE, actualmente recogido en el **artículo 19 TFUE**, es un primer paso para la configuración a nivel comunitario de un derecho subjetivo a la no discriminación, más allá del sexo o de la nacionalidad entre comunitarios, que la propia jurisprudencia comunitaria puede acabar reconociendo a la vista del **artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, aprobada en Niza, que al definir la prohibición de discriminación ha hecho un listado de causas de discriminación notablemente amplio, al referirse al sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéricas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una

minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Para nuestro ordenamiento, el nuevo marco comunitario planteó el problema de la recepción de esas nuevas causas de discriminación no previstas expresamente en nuestro artículo 14 C.E.

La cuestión se solventa de forma inmediata por la aprobación de dos importantes directivas. El Consejo adoptó el **29 de junio de 2000, la Directiva 2000/43/CE** relativa a la aplicación del principio de la igualdad de trato de las personas independiente de su origen racial o étnico y el **27 de noviembre de 2000, la Directiva 2000/178/CE** relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la cual tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual, en el ámbito del empleo. En esas directivas se parte de un concepto amplio de discriminación, que incluye las discriminaciones directas y también las indirectas, y se ocupan de la defensa de los derechos, la protección contra las represalias y la distribución de la carga de la prueba estableciendo un marco jurídico sumamente riguroso y eficaz para la protección contra las discriminaciones por las causa o motivos que incluyen.

En este ámbito, resulta muy importante hacer referencia a la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

La misma ha sido un punto de inflexión real, entre los primeros ápices de igualdad entre hombres y mujeres y la actual intención de conseguir educar a la sociedad en base a unos principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

La primera referencia que deberíamos hacer a esta Ley es su razón de ser. La misma radica en que solo cuando existe igualdad efectiva es posible el ejercicio libre de los derechos ligados a la ciudadanía. Con esto nos referimos a la igualdad sustancial, la que se basa en hechos, más allá de declaraciones formales en normas jurídicas. Y con esta finalidad se exige a los poderes públicos que se involucren en la sociedad para conseguir que la igualdad formal a la que se hace referencia en las leyes se corresponda con la igualdad real o sustancial de los ciudadanos. Esto responden a una idea básica que se descuelga del art. 9.2 de la Constitución: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan y dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Estamos ante una Ley que surge como exigencia de la democracia y viene impuesta por la Constitución.

Esta Ley hace referencia a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pone énfasis en la necesidad de que la equiparación de los sexos que proclama la Constitución en el art. 14 CE sea una realidad en todos los ámbitos de esta sociedad.

Es una Ley que con carácter general incide sobre todo el ordenamiento jurídico, imponiendo el principio de igualdad efectiva en las diferentes ramas del Derecho en aquellos aspectos en los que está involucrado el género. Además, en sus Disposiciones Adicionales se modifican un gran número de leyes adaptándolas a la Ley de Igualdad. Con este alcance general, esta Ley consigue que la igualdad efectiva llegue a todos sus rincones. Abordar el problema con la intención de darle una solución global, incidiendo para ello en todos los ámbitos en los que las relaciones de género estén presentes.

Sin lugar a duda, uno de los contenidos imprescindibles de la LI es la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al trabajo y a las responsabilidades familiares, puesto que en dichos ámbitos es donde podemos encontrar una mayor diferencia, la cual ha venido arrastrándose a lo largo de los años hasta la actualidad.

Es evidente que una Ley que tiene como objetivo la igualdad de género deba abordar estos dos espacios; además de ser una exigencia de la Directiva 2002/73/CR que se incorpora al Ordenamiento español.

La aplicación del principio de igualdad de trato se convierte en guía principal de las medidas adoptadas, debiéndose garantizar su cumplimiento, como dice el art. 5 LI, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido. Esta exigencia general y sin límites puede tener alguna excepción. En tal sentido, el segundo párrafo del mencionado art. 5 LI estima que no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, “una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”. Es decir, la formulación del principio de igualdad de trato se hace en toda su extensión y sin distinguir de nuevo entre los géneros, solo cuando las circunstancias lo exigen se reparará en las mujeres.

En lo que al empleo público respecta, el art. 51 LI establece los criterios que han de regir la actuación de las Administraciones Públicas en la implantación del principio de igualdad:

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Requiriendo que todas las convocatorias de pruebas selectivas de acceso al empleo público cuenten con un informe de impacto de género, art. 55 LI; es decir, que se mida la repercusión que los criterios que han de regir dichas pruebas tienen para las mujeres y los hombres, con lo que se quiere evitar que se consagren parámetros excesivamente masculinizados que excluyan o dificulten el acceso al empleo público de estas últimas. Y estas exigencias se extienden a las Fuerzas Armadas, art. 66 LI. Por su parte, el art. 67 LI se refiere a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en términos más rebajados, pues se limita a recomendar que sus normas reguladoras promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional.

También se exigen Planes de Igualdad en el empleo público de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella (art. 64 LI)

El acceso al empleo público se rige por los principios de capacidad y mérito, por lo que las medidas que se adopten para la promoción de las mujeres sólo se pueden desenvolver en los límites que el art. 11 LI impone a las acciones positivas:

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Más allá de este tipo de medidas hay que comprender que los criterios de selección, las pruebas o baremos que se establezcan deben ser neutrales, ajenos a la consideración de género, pues solo han de medir las aptitudes y condiciones de los aspirantes en términos de igualdad formal. Ahora bien, es que algunos de estos criterios pueden reflejar perfiles masculinizados en la medida que se identifican más con la experiencia de los varones. Hemos visto que las convocatorias de acceso al empleo público se deben acompañar de un informe de impacto de género, pero la Ley va más allá, y repara también en su aplicación por los órganos de selección y promoción, exigiendo que su composición responda al principio de

participación equilibrada de mujeres y hombres. Estos órganos han de tener una composición que asegure al menos un 40 % a uno de los géneros, conforme exige la DA 1ª LI. Con ello parece que se quiere erradicar prácticas excesivamente masculinizadas en la apreciación de la capacidad y méritos de las personas que aspiran a una plaza o promoción, puesto que en la generalidad de los casos han sido los hombres los que han participado en mayor medida en estos órganos de selección. Esta exigencia que rige para la Administración General del Estado y organismos vinculados (art. 53.1 LI), se extiende a las Fuerzas Armadas, (DA 21ª LI), **a la Guardia Civil (DA 24ª LI)**, y a los cuerpos penitenciarios (DA 30ª LI).

Disposición adicional vigésima cuarta. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

La Ley, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da **nueva redacción al artículo 56.2:**

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.»

Dos. **Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60**, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da **nueva redacción al artículo 75:**

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da **nueva redacción al artículo 83.1 e)**, que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar,

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Nos hallamos ante una Ley que refleja varias medidas, algunas de las cuales tienen un largo recorrido, como las que intentan incidir en la formación del pensamiento y la construcción de la ciudadanía con parámetros de igualdad.

No podemos negar que se ha dado un salto cualitativo de gran importancia para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pero a pesar de la evolución en este ámbito, debe tenerse en cuenta que las diferencias no desaparecen por el simple hecho de regularlas legalmente. Es evidente que cuanto menor es el número de mujeres en un sector determinado, en este caso hablamos del Cuerpo de la Guardia Civil, más difícil resulta su integración.

Actualmente ningún país alcanza ese nivel mínimo de participación femenina en Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Ahora cabe analizar si dicha falta de participación realmente es debida a factores discriminatorios.

La Guardia Civil es la institución de las Fuerzas de Seguridad del Estado con menos mujeres tanto en la base como en la cúpula. Únicamente un 8% del total de miembros de este cuerpo son mujeres, unas 6.000 agentes femeninos frente a los 76.000 hombres.

Este año se ha adoptado una nueva iniciativa en la convocatoria para el acceso al Colegio de Guardias Jóvenes “Duque de Ahumada”.

Se adopta una acción positiva para equilibrar la presencia de mujeres y hombres dentro de la Institución. Se establece que el número de plazas que deberán ser cubiertas por mujeres será al menos del 30%. Tendrán preferencia las aspirantes mujeres sobre los hombres, cuando no se haya alcanzado el porcentaje anterior, siempre que el diferencial de la puntuación obtenida en la Puntuación Final no sea superior a 0,5 puntos frente al candidato hombre”.

Esta medida podría imponerse también en la próxima convocatoria de empleo público para las nuevas plazas de Guardias Civiles que saque el Ministerio del Interior, lo que supondría una revolución para el Cuerpo y también para las oposiciones al resto de Fuerzas de Seguridad del Estado.

Ahora bien, ¿podemos considerar esta iniciativa justa y acorde al principio de igualdad?

¿El hecho de que la mujer solo ocupe 6.000 plazas frente a las 76.000 ocupadas por hombres, es realmente un reflejo de la existencia de desigualdad en el acceso al cuerpo?

Actualmente las mujeres cuentan con las mismas garantías de acceso al Cuerpo de la Guardia Civil que los aspirantes varones. Ya que, con los años, se han

adaptado tanto los requisitos exigidos de talla, como las exigencias en las pruebas físicas de acceso, aplicando en ambos casos una proporcionalidad que permita a ambos sexos tener las mismas posibilidades.

En este caso concreto, es necesario recalcar que “En la convocatoria de 2018 se presentaron 28.437 aspirantes a las pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación que capacitan para el acceso a la escala de cabos y guardias de la Guardia Civil. De ellos, tan solo el 21% eran mujeres”. Por lo que la cifra de aspirantes varones ascendía a 22.465, mientras que la de mujeres se reducía a 5.972.

En consecuencia, es evidente que la escasa presencia de la mujer en la institución no se debe a rasgos discriminatorios durante el proceso selectivo, sino que la menor presencia de mujeres en el Cuerpo es resultado de las pocas candidatas que se presentan a este tipo de oposiciones. Por ello, que se imponga un 30% de plazas exclusivamente para mujeres puede llegar a rebasar el límite de la inclusión, ya que las mismas compiten en absoluta igualdad con los hombres y tienen las mismas oportunidades de obtener una plaza sin tal reserva, por lo que la falta de participación de la mujer en este tipo de procesos selectivos puede deberse más a la falta de interés que produce en el género femenino este sector laboral, quizás por tratarse de una institución muy masculinizada o por los prejuicios que se han ido desarrollando a lo largo de la historia que lo clasifican como “un trabajo de hombres”.

Está claro que deben eliminarse las barreras que no permiten a la mujer acceder a los mismos puestos de trabajo que los hombres, pero una vez eliminadas debe ser el propio colectivo femenino el que deje de lado los prejuicios asociados al género, para así poder dar un paso más e integrarse de forma efectiva en puestos que hasta el momento se consideraban “para hombres”. La reserva de un porcentaje determinado de plazas es solo una forma de fomentar más esa desigualdad, beneficiando al colectivo femenino sobre el masculino, a mi parecer de forma injusta.

Partiendo de la base de que se han eliminado las barreras necesarias para que el género femenino pueda acceder en igualdad de condiciones que los hombres, deberían de seleccionarse a los aspirantes más cualificados, con independencia de su género, puesto que en eso se basa el principio de igualdad recogida en el artículo 14 CE. Más aún cuando la falta de participación femenina en este sector radique en otros factores, como la falta de atractivo por el desempeño de estas labores y no por cuestiones discriminatorias.

En palabras de la teniente Marisol Rodríguez "El respeto lo gana la persona, no por ser hombre o mujer. La Guardia Civil es una institución igualitaria"

2. VÍAS DE ACCESO AL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL:

2.1 EL COLEGIO DE GUARDIAS JÓVENES DE VALDEMORO.

Tratando de concretar un tema tan amplio como es la historia de este Colegio, tendríamos que remontarnos un poco en el tiempo hasta la creación del Cuerpo de la Guardia Civil, ya que la creación de este está íntimamente relacionada con la del Colegio de Guardias Jóvenes.

El Duque de Ahumada, promotor y primer inspector general de la Guardia Civil, tras observar el gran número de bajas que se producían en el Cuerpo, elevó una propuesta el 26 de enero de 1853, nueve años después de la fundación de la Guardia Civil, solicitando la creación de un Centro en el que pudieran ampararse los huérfanos e hijos del personal del Cuerpo. Naciendo así la asociación Pro-Huérfanos, tras la aprobación de la reina Isabel II el 1 de abril de 1853, bajo la denominación Compañía de Guardias Jóvenes.

El Colegio de Guardias Jóvenes es el reflejo emocional de la Benemérita, ya que fue la propia Institución quien lo compuso a través de cuotas mensuales abonadas por la totalidad de los miembros del Cuerpo, destinadas a atender a los hijos de los compañeros fallecidos, amén de otorgar con su desarrollo en la actualidad otras prestaciones y beneficios a sus asociados.

Además, el desarrollo de la Institución Benemérita trajo consigo consecuencias tales como: la necesidad de atender a los heridos en acto de servicio, las enfermedades, y los huérfanos que dejaba tras de sí el personal de la Guardia Civil. Con la finalidad de cubrir estos hechos surgió la iniciativa de premiar en los hijos las virtudes de los padres, siendo un medio para formarles.

2.2 DIFERENTES VÍAS DE ACCESO AL CUERPO, HACIENDO ALUSIÓN A LA PRESUNTA DESIGUALDAD EXISTENTE.

Para acceder al cuerpo de la Guardia Civil se deben cumplir por el aspirante una serie de requisitos comunes y otros específicos, teniendo en cuenta la forma de acceso al mismo:

- Acceso libre.
- Plazas restringidas a militares (cupos del 40%)
- Plazas restringidas a alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes (cupos del 20%)

Cabe añadir que, la convocatoria establece que las plazas reservadas a militares profesionales de tropa y marinería (40%) y a los alumnos del Colegio de Guardias (Máximo 20%) Jóvenes, mencionadas en el párrafo anterior, que no sean cubiertas por cualquier motivo, se acumularán al cupo de plazas libres.

Las tres vías exigen unos requisitos generales comunes, además de la certificación de pertenencia a las FAS durante al menos 5 años, en el caso de las plazas

restringidas a militares y del requisito de ser alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro, en el caso de las plazas restringidas a los alumnos de dicho Colegio.

Sin embargo, a pesar de exigirse unos requisitos equiparados, se ha debatido mucho sobre el carácter discriminatorio de estas plazas restringidas, en particular las del Colegio de Guardias Jóvenes (CGJ).

La argumentación más recurrente para amparar esa teoría discriminatoria se basa en la reserva de hasta el 20% de las plazas convocadas para los alumnos del Colegio de Guardias Civiles Jóvenes, lo que presuntamente da lugar a una discriminación por razón de nacimiento, infracción de los artículos 14 y 23.2 de la Constitución. Dado que establece un cupo especial para los hijos y huérfanos de la Guardia Civil que constituye un privilegio.

Es numerosa la jurisprudencia existente en lo que concierne a esta polémica. Tras la lectura de varias Sentencias, entre ellas; **STC de 29 de enero de 2001 (13/2001)**; **STS 3488/2016**; **STS 407/2019, 25 de marzo de 2019**; **STSJ 518/2016**, procedo a su análisis a continuación.

Como oposición a la existencia de reserva de plazas a los alumnos del CGJ se suele alegar vulneración del **artículo 14 de la Constitución**, “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Se expone que la reserva de un cupo del 20% a favor de los alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro vulnera el citado precepto constitucional por discriminación por razón de nacimiento ya que los coloca en una situación de privilegio dado que al citado Centro solo tienen acceso los hijos y huérfanos de la Guardia Civil.

La **STC de 29 de enero de 2001 (13/2001)** menciona que en el ámbito de las discriminaciones debemos apreciar que la prohibición de discriminación consagrada en el art. 14 CE comprende no solo la discriminación directa (tratamiento jurídico manifiesta e injustificadamente diferenciado y desfavorable de unas personas respecto a otras), sino también la encubierta, consistente en dar un trato aparentemente neutro o no discriminatorio del que, no obstante, se deriva un efecto desfavorable y sin base en exigencias objetivas para la consecución de un objeto lícito.

Lo que se alega en esta Sentencia es que, la fijación de un cupo a favor de dichos alumnos produce una discriminación positiva a favor de estos, amparándose en tradiciones del Cuerpo para mantener su legalidad.

El acceso al Colegio es restrictivo, en oposición a lo que ocurre con los militares profesionales. Y es precisamente ese carácter restrictivo, sin bases legales y sin justificación en relación con circunstancias excepcionales, el que muestra la

irracionalidad de dicho cupo, restando plazas al resto de aspirantes que no tengan la condición de descendiente de Guardia Civil.

Es cierto que el Tribunal Constitucional, en varias ocasiones, ha admitido la reserva de plazas para algunos colectivos, pero solo cuando existen factores discriminatorios que afectan negativamente en el empleo de esos colectivos, como podría ser el caso de las personas discapacitadas (Tribunal Constitucional en su sentencia nº269/1994, de 3 de octubre) siendo esta reserva una medio para conseguir una igualdad sustancial para los sujetos que se hallen en circunstancias desfavorables respecto del resto de la sociedad. Es evidente que los alumnos del CGJ no se encuentran en una situación desfavorable, ni hay razonamiento lógico que nos lleve a pensar que el acceso a la función pública les suponga un mayor esfuerzo que al resto de los ciudadanos. Por lo anterior, un gran número de personas cuestionan si nos encontramos ante una discriminación por cuestión de nacimiento.

El **Tribunal constitucional** también se ha manifestado sobre la prohibición de discriminación por razón del nacimiento contemplada expresamente en el artículo 14 CE. El mismo ha encuadrado la igualdad entre las distintas clases o modalidades de filiación, puesto que **el hecho de no ser hijo o huérfano de guardia civil no implica un impacto negativo en sus derechos de acceso al Cuerpo de la Guardia Civil**, ya que en ningún momento la norma impide o niega a quien no lo sea que tenga acceso a la función pública, solo que lo haga a través de su correspondiente cupo. En consecuencia, el sistema de cupos no da lugar una distinción normativa, ya que en ambos casos la vía de acceso es la misma y las normas se aplican de igual manera a unos y otros. Tampoco sitúa a los alumnos del Colegio en una posición privilegiada puesto que las bases se aplican **por igual a todos ellos**, por lo que no se puede alegar **en ningún caso** que se produzca una **vulneración de los artículos 14 y 23.2 de la CE**.

Como consecuencia de esta reserva de plazas, se han abierto muchos procesos judiciales, motivados precisamente por el desacuerdo de gran parte de los aspirantes. A continuación, procedo a analizar la **STS 407/2019, 25 de marzo de 2019**.

En esta STS la parte actora recurre una resolución dictada por el Director General de la Guardia Civil en la que se convocaban las pruebas selectivas para el ingreso directo, por el sistema de concurso oposición, en los centros docentes de formación para la incorporación a la escala de Cabos y Guardias Civiles del Cuerpo de la Guardia Civil. Dicho recurso fue estimado y se declaró la nulidad del concurso en relación con la reserva del 20% de las plazas a favor de los alumnos del CGJ de Valdemoro.

Como contraposición a dicha decisión de la Sala, el Abogado del Estado interpuso un **recurso de casación** contra dicha sentencia, alegando que en el recurso interpuesto por la parte actora no se impugna en ningún momento la Oferta de plazas para el ingreso en el CGJ “Duque de Ahumada”. En su lugar, el actor impugno el **Real Decreto 195/2015, de 22 de marzo**, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del Cuerpo de la Guardia Civil para el año 2015 y en

relación con la reserva de plazas para los alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes, se tramitó recurso, siendo el mismo **rechazado por no considerarse ilegal el artículo 4.2a del Real Decreto 597/2002, de 28 de junio**: “El 60 por 100 de las plazas convocadas para acceder a la Escala de Cabos y Guardias, a los militares profesionales de tropa y marinería que lleven como mínimo tres años de servicio continuados en su Ejército respectivo, en la fecha prevista de incorporación al centro de formación ; también se reservarán hasta un máximo del 20 por 100 de las citadas plazas para los alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro”.

La Sala no imputa la infracción del principio de igualdad a la convocatoria que aportaba el recurrente en su demanda, es la **convocatoria de la oferta de plazas de acceso al Colegio de Guardias Jóvenes**, que aportó con su demanda el recurrente, **la que produce dicha desigualdad no justificada**, ya que la misma restringe las condiciones de acceso a dicho Colegio. Y como la Resolución de la convocatoria anulada solamente se limitaba a reproducir el texto que establecían los Reales Decretos, el 597/2002 y 195/2015 (el que aprueba la Oferta de empleo en el CGC) en relación con los cupos que prevén esas normas, la misma no incurre en la infracción del principio de igualdad que había apreciado la Sala de instancia. Debido a todo lo anterior, finalmente se procedió la **desestimación de la pretensión de nulidad** de la resolución 160/38045 de 2015, de 6 de mayo por la que se convocaban pruebas selectivas, atendiendo la legalidad de la norma reglamentaria en que se apoya el acto impugnado.

Por otro lado, nos encontramos con la **STS 3488/2016 - ECLI: ES:TS:2016:3488**, en la cual, la parte actora, interpone un **recurso contencioso-administrativo contra el mismo RD que en la STC anteriormente analizada y en el mismo sentido**.

Nuevamente se vuelve a defender por el Abogado del Estado la legalidad del artículo 4 del Real Decreto 597/2002 , alegando que en el mismo no se establece discriminación alguna en lo que atañe a los requisitos personales para ingreso en el citado colegio, ingreso que ha de regirse por lo dispuesto en el Título IV de la Ley 29/2014 en el que se regulan los requisitos para ingreso en los centros de formación docente de la Guardia Civil, sin que de lo dispuesto en el mismo pueda apreciarse discriminación alguna en función del origen familiar de los candidatos. La desigualdad invocada por el recurrente, de existir, se produciría en la convocatoria para Ingreso en el Colegio de Guardias Jóvenes al exigirse como requisito **ser huérfano o hijo de Guardia Civil que colabore con la Asociación Pro- Huérfanos**.

Consecuencia de lo anterior la Sala decidió **desestimar el recurso contencioso administrativo** interpuesto por D. Agustín contra RD 195/2015.

Tras el análisis de varias sentencias, cuyo objeto es la negativa a la reserva de plazas a los alumnos del CGJ, podemos extraer una idea común y es que el sistema de cupos no afecta ni al acceso a la función pública, ni a la igualdad en dicho acceso, ni se produce afección del mismo derecho en el cupo establecido a favor

de los alumnos del citado Colegio de Guardias Jóvenes. En cambio, **la igualdad sí se ve afectada con anterioridad, al ser restrictivo el acceso a dicho Colegio** e implicar una **discriminación positiva** no justificada no amparada en la Ley.

3. PREMIO POR RAZÓN DE MÉRITOS.

En el concurso oposición de la Guardia civil, el baremo viene establecido en virtud del artículo 6.2 del Reglamento aprobado por Real Decreto 597/2002, de 28 de junio («BOE» núm. 155).

Méritos (fase de concurso):

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2 del Reglamento aprobado por el Real Decreto 597/2002, de 28 de junio, la fase de concurso consistirá en la valoración de los méritos académicos y profesionales aportados por el admitido a las pruebas, que se valorarán de acuerdo con las puntuaciones señaladas en el apéndice I de la presente convocatoria. La puntuación total de esta fase estará comprendida entre un mínimo de cero (0) y un máximo de sesenta (60) puntos. Establecido en virtud del artículo 6.2 del Reglamento aprobado por Real Decreto 597/2002, de 28 de junio («BOE» número 155)

Solamente se considerarán aquellos méritos que figuren en este Apéndice y que se posean en el plazo de presentación de instancias. Los méritos profesionales a valorar serán los siguientes:

3.1 MÉRITOS PROFESIONALES: La puntuación obtenida por méritos profesionales será la suma de los que se posean, no pudiendo sobrepasar los 18 puntos.

3.1.1 Exclusivo para plazas reservadas a militares de tropa y marinería (conforme a la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería).

- Quienes ostenten dicha condición: Por años completos de servicios como militar de tropa y marinería (conforme a la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería), hasta la fecha en que finaliza el plazo de presentación de instancias: 1 punto por cada año completo de servicio hasta un máximo de 10 puntos.
- Por el empleo máximo alcanzado como militar de tropa y marinería, en la actualidad o con anterioridad, en cualquier Ejército: Cabo, Cabo 1º, Suboficial, Oficial.

3.1.2 Exclusivo para plazas de acceso libre:

- Haber cumplido el servicio militar como militar de reemplazo.
- Por cada año completo de servicio en la Administración General del Estado (incluye servicios como militar)

- Por la categoría de pertenencia, conforme al empleo máximo alcanzado, como militar, en cualquier Ejército, Cuerpo o Escala: Tropa y marinería, Suboficial, Oficial.
- Tiempos de servicios prestados como Reservista Voluntario desde que se adquiriera la citada condición.

3.2 MÉRITOS GENERALES: En este apartado se tienen en cuenta:

- Idiomas extranjeros.
- Títulos académicos.
- Permisos de conducir.
- Deportistas alto nivel.

No se podrá superar la puntuación total de 28 puntos en este apartado.

3.3 MÉRITOS PARA EL ACCESO AL COLEGIO DE GUARDIAS JÓVENES:

Para el acceso a dicha institución se tendrán en cuenta, por un lado, un conjunto de méritos comunes a los anteriormente mencionados y, por otro lado, unos singulares, condicionados a tener progenitor Guardia Civil.

3.3.1 Méritos profesionales, académicos y otros que se consideren, previamente conseguidos por el aspirante.

3.3.2 Méritos singulares:

- **Mérito prioritario consideración de huérfano de progenitor Guardia Civil:** Antes de nada, creo de gran importancia recordar que la creación del Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro se produjo con la finalidad de brindar protección a los hijos de los Guardias Civiles fallecidos en acto de servicio. Por ello a lo largo de la historia de esta institución se ha dado prioridad en el acceso a dicha institución a estos alumnos con respecto al resto, con independencia del nivel académico, idiomas, etc.
Al ser huérfano se tiene derecho a optar directamente a una plaza en el Colegio siempre y cuando el candidato supere todas las pruebas de acceso. Una vez dentro del curso, a estos alumnos se les asignará una cantidad mensual en sustitución a la ayuda de Orfandad, además de no tener que abonar las cuotas trimestrales, disfrutando de otros beneficios tales como asistencia médica y medicamentos, gastos de desplazamiento, uniformidad...
- **Medidas de acción positiva.** Se trata de una medida complementaria que fomenta el aumento de mujeres en la Guardia Civil, facilitando el ingreso como aspirantes mediante una reserva mínima del 30% de las plazas convocadas. En primer lugar, se ordenan los aspirantes por la Puntuación Final obtenida en el proceso, y esta medida de acción positiva opera únicamente si el porcentaje de mujeres que aprueban las pruebas de acceso al Colegio no llega al 30 %, y

además que la diferencial en la Prueba de Conocimientos no sea superior en 0,5 puntos frente al candidato hombre.

- **Mérito por residencia (MR).** Este mérito surge para apoyar a los hijos de Guardias Civiles, compensando la posible falta de recursos o medios para su formación o inclusión en la sociedad que les haya podido ocasionar el residir en zonas rurales en poblaciones con censo inferior a 3000 habitantes. Deberá ser certificado por Autoridad Local. El periodo de residencia deberá ser superior a dos años y de forma continuada, contada hasta la publicación resolución anual.
- **Destino del progenitor Guardia Civil en zona rural (3000 hab.).** En unidades con residencia en estas poblaciones de menos de 3000 habitantes, al menos 5 años durante la vida del aspirante. Deberá certificarse mediante la ficha de servicio.

4. LA DESIGUALDAD GENERADA POR LAS EXCLUSIONES MÉDICAS.

En este apartado analizaré cuál es la finalidad de las exclusiones médicas en los procesos selectivos y si dicha finalidad es objetiva y justa en todos los casos.

Es obvio que para formar parte de las FFCCSS se deben de tener ciertas cualidades físicas y determinadas enfermedades o anomalías pueden condicionar el normal desempeño de sus funciones. Ahora bien, dentro del cuadro de exclusiones nos encontramos con algunas que, desde un punto de vista objetivo, no afectan en el desempeño de dicha labor y a pesar de ello siguen considerándose excluyentes.

4.1 EXCLUSIONES POR RAZÓN DE ENFERMEDAD:

En esta cuestión me parece relevante analizar la **STSJ Murcia 130/2014, 21 de febrero de 2014**. En ella la parte actora, un aspirante a Policía Nacional, recurre la Resolución de 14 de octubre de 2008 dictada por el Director General de la Policía y Guardia Civil, por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra la resolución de 1 de julio de la Dirección General de la Policía y Guardia Civil del proceso selectivo de ingreso en la Escala Básica, Categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de la Policía.

La parte actora fue descartada en el tribunal médico tras descubrirse que sufría una “discromatopsia leve de carácter congénito”, es decir, una disfunción de la vista de características similares al daltonismo que impide apreciar con claridad alguno colores primarios. La Sala argumentó que las Bases del Concurso recogían en uno de sus Anexos que esa patología era motivo suficiente para provocar la exclusión del candidato. El aspirante

recurrió, rechazando el Tribunal Superior de Murcia su petición recalcando nuevamente que la presencia de esa afección estaba claramente indicada como **incompatible** con el acceso al Cuerpo Nacional de Policía, aunque el candidato presentaba la discromatopsia en grado leve. El Tribunal Supremo de Murcia argumentó que la postura adoptada por el Tribunal Calificador era acorde a las Bases del Concurso y en consecuencia no incurría en arbitrariedad por excluirlo del proceso selectivo.

Sin embargo, **en 2015 el Tribunal Supremo corrigió dicho dictamen (STS 1678/2015, de 7 de abril de 2015)**, alegando que una exclusión generalizada por ese motivo se puede calificar como discriminatoria, aunque la misma se encuentre reflejada en las Bases del Proceso Selectivo. No se puede excluir de un proceso de selección a un aspirante estableciendo requisitos que no se encuentran relacionados con las funciones a desempeñar si accediera a la plaza. Los tribunales examinadores deben razonar adecuadamente los motivos por los que un aspirante es excluido. Además, añadió que, en el caso de la discromatopsia, “se debe motivar no sólo la existencia de la enfermedad, sino que se justifique la relevancia que ello puede tener en la prestación del servicio”. **No se puede entender una dolencia únicamente en términos absolutos.**

Por todo lo expuesto, el Alto Tribunal consideró que el dictamen del Tribunal Superior de Justicia de Murcia debía ser anulado, por vulnerar la seguridad jurídica del candidato al **no justificar correctamente** por qué motivo la anomalía visual que sufría podía afectar al desempeño de su labor.

La **sentencia tuvo efectos inmediatos**. Por un lado, ordenó que se diese por **superada la prueba de reconocimiento médico**, con todas las **consecuencias jurídicas y económicas favorables** que le correspondieran y que se efectuase el **nombramiento de policía alumno para incorporarse al curso de formación preceptivo y se reconociese el derecho a la indemnización de daños y perjuicios**, así como a las retribuciones no percibidas desde que debió producirse su incorporación al curso de formación.

Más allá de este caso concreto, **la sentencia obliga a la Administración a justificar diligentemente cualquier exclusión** de un proceso selectivo por dolencias **que no sean del todo incompatibles con las funciones propias del puesto**.

4.2 EXCLUSIÓN POR RAZÓN DE TALLA:

En este sentido se ha pronunciado varias veces el Tribunal Supremo de nuestro país y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos declarando la nulidad de

pleno derecho de este tipo de requisitos por ser discriminatorios y atentar contra el derecho de igualdad de los ciudadanos. Ambos tribunales exponen que la aptitud de los aspirantes para adecuarse correctamente a la actividad profesional para el acceso a los cuerpos y fuerzas de seguridad debe depender exclusivamente de la superación de las pruebas físicas establecidas en ese sentido y no de requisitos carentes de fundamento que no sean imprescindibles para el efectivo desempeño de las funciones encomendadas.

Todos los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado y de las CCAA, se han visto obligados a establecer el mínimo de estatura requerida para las mujeres en 160 cm y 165 cm para los hombres, debido a que los requisitos exigidos que limiten a una serie de aspirantes, **deben acreditarse que son imprescindibles** para poder ejercer las labores encomendadas, **de lo contrario serán nulos de pleno derecho**, por ese motivo múltiples sentencias han establecido la nulidad del requisito de altura mínima de 170 cm para los hombres, ya que es obvio que si un ciudadano de 165 cm puede ejercer las labores de policía en el **Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil o Mossos d'Esquadra**, carece de lógica alguna el hecho de no poder ejercer las mismas funciones en los cuerpos de Policía Local o Guardia Urbana, estas limitaciones significarían una discriminación injustificada en el acceso a la función pública, infringiendo **lo establecido en los artículos 14, 23.2 y 103 de la CE, el proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No discriminación aprobado por el Consejo de Ministros del Gobierno de España el 27 de mayo de 2011, así como de la Directiva de la CEE 76/207, entre otras normas.**

En el presente caso, el requisito de una talla mínima presuntamente vulnera el principio de igualdad de acceso a las funciones y cargos públicos, del **art. 23** citado, en conexión con el **art. 14 CE**. Nadie puede ser discriminado por razones de ningún tipo.

Por todo lo anterior, nuestra doctrina ha establecido que cualquier requisito que vulnere los derechos de amparo constitucional, puede ser impugnado en cualquier momento aun sin haber impugnado las bases del procedimiento con anterioridad, tal como establece la **STS 4127/2009**.

La exclusión de acceso a cuerpos de Policía, entre ellos el de la Guardia Civil, por el requisito de una talla mínima ha llegado a ser un asunto de relevancia europea. El TJUE se ha manifestado en este sentido, sentenciando que “la exigencia de una estatura mínima a los candidatos a entrar a la escuela de Policía, con independencia del sexo, puede constituir una forma de discriminación ilegal”. Muchos cuerpos de seguridad europeos tienen mínimos establecidos que excluyen de sus pruebas de acceso a hombres y mujeres. Este hecho ha sido denunciado durante mucho tiempo por particulares y afectados. Al principio, la talla mínima de ingreso al Cuerpo de la Guardia Civil fue establecida en 1,70 m. para hombres y 1,65 m. para mujeres. Este requisito fue cambiado por La Orden PCI/155/2019, de 19 de febrero, estableció finalmente

como causa de exclusión la talla, en bipedestación, inferior a 160 cm en hombres y 155 cm en mujeres, o superior a 203 cm, en ambos casos.

En consecuencia, la Orden PCI/155/2019, de 19 de febrero incorpora en el anexo I el cuadro médico de exclusiones la disminución de la talla para adaptarse a las nuevas modificaciones realizadas en el cuadro médico de exclusiones exigible para el ingreso en los centros docentes militares de formación e igualar los requisitos de talla mínima en todos los procesos de selección. Aun así, me parece interesante hacer referencia a las tallas exigidas actualmente:

- Talla. En bipedestación, un mínimo de 160 cm en hombres y 155 cm en mujeres, e inferior a 203 cm, en ambos casos.
- Peso. El Índice de Masa Corporal (IMC) estará comprendido entre 17 y 30.

Se debe apreciar cómo el máximo de talla está establecido de igual manera para hombres y mujeres, sin embargo, la talla mínima no es igual para ambos sexos. ¿Por qué motivo puede acceder al cuerpo una mujer que mide 155 cm y por el contrario un hombre no?

En este sentido se ha pronunciado el **Juzgado Contencioso Administrativo número 5 de Barcelona**, anulando la exigencia de una altura mínima incorporada a las bases de la convocatoria aprobada por el Ayuntamiento de dicha ciudad el 15 de marzo de 2018, en el proceso de selección para agente de la Guardia Urbana.

Esta distinción de talla mínima entre hombres y mujeres implica una vulneración del **derecho de igualdad** y del derecho de acceso a la función pública. Hasta 2018, la altura mínima requerida para el acceso a Guardia Urbana para las **mujeres** era de **1,60 metros** mientras que a los **hombres** se les exigía **1,70 metros**. Esta sentencia expone que este requisito de altura mínima "no está justificado en la naturaleza de las funciones policiales" entendiendo que el único condicionante para garantizar una adecuada seguridad en las intervenciones son las cualidades físicas, factor ajeno a la altura del aspirante. En contraposición, el Ayuntamiento de Barcelona alega que la altura es importante de cara a proyectar un poder disuasorio ante los ciudadanos en el caso de producirse algún conflicto.

A pesar de lo anterior la sentencia aprueba que se exija una determinada constitución física debido a las funciones que tienen encomendadas, pero desaprueba vincular al concepto de aptitud física el requisito de altura ya que **"el hecho de medir menos no implica que no se puedan realizar las funciones con idénticas garantías de éxito"**.

La magistrada expone que la "condición discriminatoria" del requisito de una talla mínima distinta para hombre y mujeres queda demostrada en el hecho de que a pesar de ser menor la altura exigida a las mujeres, no se cuestiona en ningún momento que puedan tener el mismo poder de disuasión que los hombres, por lo que resulta absurdo cuestionar que el poder de disuasión de un

hombre será inferior por tener una altura inferior a la exigida para el género masculino en el proceso selectivo.

De esta manera, el juzgado contencioso administrativo número 5 de Barcelona anuló el punto referente a la exigencia de una altura mínima incorporada a las bases de la convocatoria que se aprobaron en el ayuntamiento de la ciudad el 15 de marzo de 2018, en el proceso de selección para oposición libre de 150 plazas para agente de la Guardia Urbana.

Importante destacar que una resolución administrativa injusta, actuando de forma contraria a derecho, presuntamente arbitraria y discriminatoria, podrá considerarse gravemente lesiva de los derechos fundamentales, y en consecuencia, podría infringir el **artículo 404 del Código Penal** “A la autoridad o funcionario público que, a sabiendas de su injusticia, dictare una resolución arbitraria en un asunto administrativo se le castigará con la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de siete a diez años”.

4.3 EXCLUSIÓN POR RAZÓN DE EDAD.

El requisito de edad para acceder a los cuerpos y fuerzas de seguridad ha sido eliminado completamente, estableciéndose como edad máxima la fijada para la jubilación forzosa.

La **STS 575/2014** y la **Sentencia del TJUE, C/416/2013**, se manifiestan en este sentido declarando la nulidad de pleno derecho de este requisito, por ser contrario al principio de igualdad y exponen que únicamente podrá imponerse una edad distinta de la de jubilación para acceder al empleo público si se encuentra recogido en una Ley.

En la **STS 575/2014** se recurre por la Junta de Andalucía la exigencia de eliminación del requisito de edad impuesta por parte de los Tribunales, argumentado que “esa doctrina comporta un grave daño al servicio público porque a los ciudadanos les interesa que los integrantes de los cuerpos de seguridad posean una capacidad o aptitud física adecuadas a las funciones que desempeñan y que está en juego la seguridad pública”, “que el hecho de que no exista límite de edad para ingresar en la Policía Local repercute de forma directa en la prestación y calidad del servicio público” y “que consideró ajustada la Directiva 2000/78/CE y no discriminatoria la exigencia de una edad inferior a los treinta años.”

Además, la Junta de Andalucía hace alusión a la condición de institutos armados de naturaleza civil que el artículo 52 de la Ley Orgánica 2/1986 atribuye a los Cuerpos de Policía Local que implica la aplicación de esa Ley Orgánica en lugar del Estatuto Básico del Empleado Público.

En contraposición a estas alegaciones, el Abogado del Estado destaca que el artículo 3.2 de dicho Estatuto establece su prevalente aplicación a los Cuerpos de Policía Local, salvo disposición expresa de la Ley Orgánica 2/1986. En cambio, su artículo 4 d) y e) prescribe que solamente se aplicará a las Fuerzas

Armadas y a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad cuando así lo disponga su legislación específica. En consecuencia, debemos de tener presente el distinto régimen jurídico y evitar que "pueda interpretarse que la doctrina de la sentencia recurrida afecte en algún modo al personal militar de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado."

Al ser distinto el tratamiento que el Estatuto da a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y el que otorga a los Cuerpos de Policía Local y según la interpretación dada por las sentencias del Juzgado y de la Sala de Sevilla no suponen la eliminación de todo límite de edad máxima para acceder a la Policía Local, sino que deberá hacerse de acuerdo con el artículo 56.1 c) del Estatuto Básico del Empleado Público, por ley cuando sea distinta a la de jubilación por edad.

Por todo lo anterior, hablando del acceso a los Cuerpos de Policía Local, será la Ley la que debe imponer la edad máxima cuando se quiera una distinta a la de jubilación forzosa y la que se elija ha de estar justificada en función de las labores asignadas a esos cuerpos, no pudiéndose tratar de un criterio excluyente arbitrario y carente de sentido. Como resultado de lo anterior, el recurso fue desestimado.

Ahora bien, cabe destacar, que esta jurisprudencia no es aplicable a la Guardia Civil, puesto que los mismos pertenecen a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Actualmente la edad para acceder a este Cuerpo está establecida entre los 18 y 40 años. Sin embargo, este año una **Sentencia Del Tribunal Supremo** elimina el límite de edad en el proceso selectivo de la Guardia Civil. El 30 de marzo de 2020 se ha publicado en el BOE una sentencia que anula la imposición del límite de edad en las convocatorias de la Guardia civil, por considerarlo un requisito discriminatorio.

La **Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil en su artículo 33**, recoge el siguiente requisito de límite de edad:

g) No superar la edad de 40 años para el acceso directo a la escala de cabos y guardias y de 50 años para la promoción profesional. La sentencia mencionada expone la anulación de este límite en los siguientes términos:

Sentencia de 1 de febrero de 2016, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que declara nulo el artículo 18.3.b del Real Decreto 597/2002, de 28 de junio, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso en los centros docentes de formación del Cuerpo de la Guardia Civil. Dicha resolución es resultado del recurso contencioso-administrativo núm. 1893/2007 planteado por una aspirante al Cuerpo de la Guardia Civil. En Este sentido el TS anula las resoluciones administrativas impugnadas en la medida en la que excluyan por razones de edad a la recurrente. En consecuencia, aunque la sentencia se refiere a la anterior ley de personal de la Guardia civil, es lógico pensar que las siguientes convocatorias respetaran la mencionada resolución del Tribunal Supremo.

5. ENCUESTA A MIEMBROS DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL.

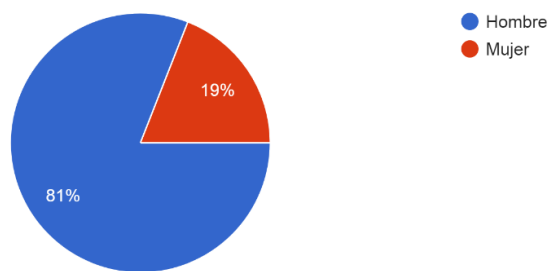
En este apartado, analizaré datos subjetivos basados en las opiniones de miembros pertenecientes al Cuerpo de la Guardia Civil.

He realizado una encuesta basada en las siguientes 13 preguntas:

PREGUNTA N°1

Género

168 respuestas

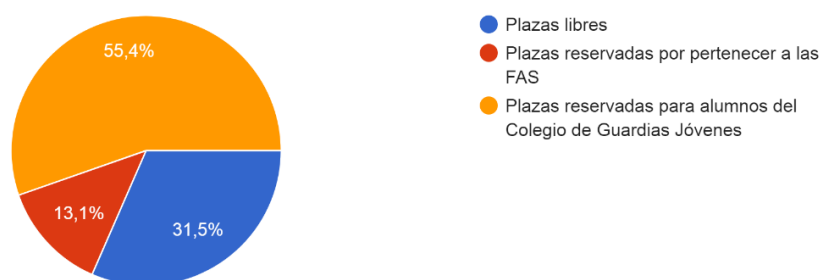


Han participado un total de 168 personas, de las cuales 136 han sido hombres y 32 mujeres.

PREGUNTA N°2

¿Por cuál de las siguientes vías accedió usted al Cuerpo de la Guardia Civil?

168 respuestas



De los 136 hombres que han participado 45 de ellos accedieron al cuerpo por plazas libres, 71 por plazas reservadas al CGJ y 20 por plazas reservadas a las FAS.

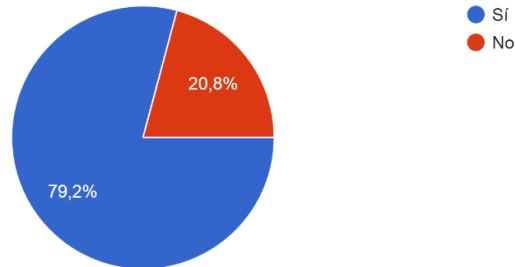
De las 32 mujeres que han realizado la encuesta 8 accedieron por plazas libres, 22 por plazas reservadas al CGJ y 2 por plazas reservadas a las FAS.

Cabe recordar, llegados a este punto, que la reserva de plazas para el acceso al CGJ es de un 20%, mientras que la de las FAS es de un 40%.

PREGUNTA N°3

¿Cree que es justo que se premien los méritos académicos en el proceso de selección para el ingreso al Cuerpo?

168 respuestas



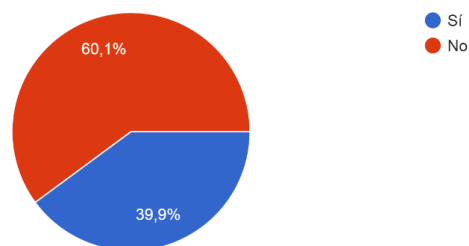
En este caso un 79,2% de los participantes han mostrado estar de acuerdo con que se premien los méritos académicos, el 88,89% de los hombres (110) y el 71,88% de las mujeres (23).

Por el contrario, un 20,80% no están de acuerdo con premiar los méritos académicos, concretamente el 19,11% de los hombres (26) y el 28,12% de las mujeres (9).

PREGUNTA N°4

¿Considera usted justo que se establezcan criterios diferenciados a la hora de valorar la superación de las pruebas físicas en función del género?

168 respuestas



En este caso, nos encontramos con una de las preguntas más polémicas en este sector. Un 60,1% de los participantes no están de acuerdo con que haya pruebas físicas distintas para hombres y mujeres, un 66,17% de los hombres (90) y un 34,37% de las mujeres (11). En oposición nos encontramos con un 39,9% de participantes que están de acuerdo con pruebas físicas diferenciadas en función del género, un 39,9% de los hombres (46) y un 65,62% de las mujeres (21).

Creo que es necesario resaltar la gran diferencia de porcentajes que hay en esta pregunta respecto de otras en las que los votos de las mujeres y de los hombres oscilan sobre cifras parecidas.

Es evidente que el género masculino considera injusto, en su mayoría que exista tal diferencia en las pruebas selectivas, mientras que las mujeres consideran que esa diferencia es justa y necesaria para tener unas pruebas selectivas acordes a sus capacidades físicas y así existir una igualdad efectiva entre ambos géneros.

Mi opinión en relación con esta cuestión esta algo dividida.

Por un lado, considero que esta diferenciación en las pruebas físicas es totalmente lícita. No se trata de una ventaja para las mujeres, sino de un medio para que ambos géneros tengan igualdad de oportunidades. No debe verse como una reducción del nivel de exigencia a la mujer, sino como una adaptación a sus condiciones físicas.

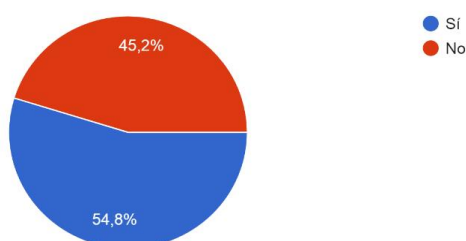
Por otro lado, debo de añadir que, teniendo en cuenta la finalidad de este proceso selectivo y las labores que se van a desempeñar posteriormente, debería de exigirse lo mismo a hombres y mujeres, pues es necesario contar con las personas mejor preparadas física y psíquicamente.

Para que exista una plena igualdad, desde mi punto de vista, debería seleccionarse a los aspirantes en función a su cualificación y no a cuál sea su sexo.

PREGUNTA N°5

¿Considera usted justo que el requisito de altura mínima sea diferente para hombres y mujeres?

168 respuestas



En contraposición a la cuestión anterior, sorprendentemente, en esta pregunta un 54,8% de los participantes opinan que es justo que la altura mínima exigida sea diferente para hombres y mujeres, el 52,9% de los hombres (72) y el 62,5% de las mujeres (20). Frente a un 45,2% que consideran injusto este criterio, el 47,05% de los hombres (64) y el 37,5% de las mujeres (12).

Teniendo en cuenta los resultados de la pregunta n°4, el hecho de que la mayoría de los participantes vean justa esta diferenciación por razón de talla me resulta alarmante.

En el anterior caso nos encontramos con una adaptación de las pruebas físicas que puede considerarse necesaria de cara a solucionar determinados problemas que venían surgiendo respecto el principio de igualdad, sin embargo, en este supuesto nos encontramos ante un requisito claramente arbitrario, teniendo en cuenta que una mujer de 1,55 m pueda desempeñar la labor, mientras que un hombre con esa misma altura estaría claramente excluido.

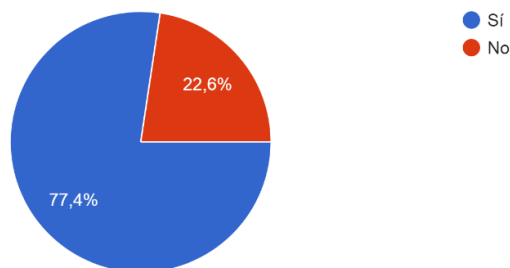
Exigir una altura mínima no está justificado en la naturaleza de las funciones policiales, puesto que, según mi criterio, el único condicionante para garantizar un buen desempeño de esta labor de seguridad son las cualidades físicas, factor completamente ajeno a la altura del aspirante.

Considero que nos encontramos ante un tipo de discriminación ilegal, por no contar este requisito con unas bases sólidas que justifiquen tal diferenciación, debiendo ser la altura mínima exigida idéntica para ambos géneros, como sucede en el caso de la talla máxima, la cual es idéntica para hombres y mujeres. En el supuesto anterior, está claro que la distinción a la hora de realizar y calificar las pruebas físicas radica en la clara diferencia existente en las cualidades físicas masculinas y femeninas, por lo que es necesaria esa distinción para conseguir que sean accesibles para ambos sexos. Sin embargo, no encuentro argumento posible para defender que un hombre con la misma estatura que una mujer, no esté cualificado para desempeñar las mismas labores.

PREGUNTA N°6

¿Cree usted que es justo que se reserven plazas para militares profesionales, que lleven como mínimo 5 años de servicios efectivos?

168 respuestas



En relación con los cupos de plazas de las FAS, es evidente la conformidad generalizada con dicha reserva.

Un 77,4 % de los participantes consideran justo que los pertenecientes, durante al menos 5 años, a las FAS tengas reservadas un porcentaje de las plazas para acceder al Cuerpo, el 77,94% de los hombres (106) y el 75% de las mujeres (24).

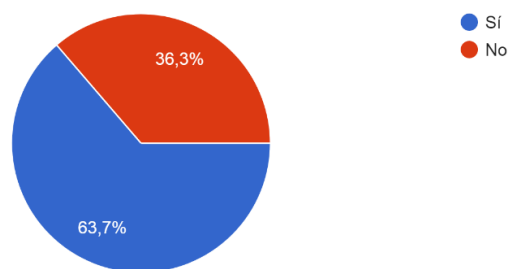
Solo un 22,6% considera injusta esta reserva, el 22,05% de los hombres (30) y el 25% de las mujeres (8).

Debemos partir de la base de que dichas personas han trabajado durante al menos 5 años bajo un régimen militar, conocen el funcionamiento de armas, defensa personal y cuentan en general con una preparación previa de la que carecen el resto de los aspirantes. Siendo todo ello beneficioso para el Cuerpo, por lo que dicha reserva, bajo mi punto de vista, es más que merecida.

PREGUNTA N°7

¿Cree usted que es justa la reserva de plazas para los alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes?

168 respuestas



Nos encontramos con un 63,7% de participantes a favor de la reserva de plazas a los alumnos del CGJ, el 64,70% de los hombres (88) y el 59,37% de las mujeres (19). Por el contrario, un 36,3% no considera justa dicha reserva, el 35,29% de los hombres (48) y el 40,62% de las mujeres (13).

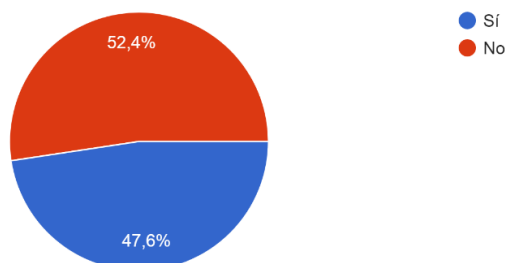
Es interesante comparar esta grafica con la anterior. La generalidad parece estar más de acuerdo con la reserva de plazas a las FAS que a los alumnos del CGJ. Es cierto que el acceso al CGJ es restringido mientras que cualquier persona tiene libre acceso a las FAS para obtener dicha reserva. Sin embargo, a pesar de dicha restricción, debemos de tener en cuenta que el CGJ es una institución creada por la propia Guardia Civil para la protección de los hijos de guardias fallecidos en actos de servicio, que la misma fue creada con las aportaciones de sus miembros y que forma parte de la tradición e historia del cuerpo. Además, veo muy interesante recalcar que no se trata de una institución creada con el fin de generar un beneficio a los descendientes de guardias civiles de forma discriminada como muchas personas pueden pensar. Únicamente los descendientes de aquellos guardias que hayan abonado, de manera ininterrumpida durante su servicio activo, la cuota destinada a la Asociación Pro-Huérfanos de la Guardia Civil pueden

disfrutar del acceso al Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro. Considero más que justo que los descendientes de aquellas personas que con su contribución hicieron posible la figura del colegio y todo lo que aquel representa, sean los que puedan disfrutar del acceso al mismo. Sin embargo, esto último puede inducir a confusión, ya que puede entenderse que los Guardias Civiles que contribuyen, con la ya mencionada cuota, están pagando la educación de los alumnos que acceden a dicho colegio, algo que es del todo erróneo. La cuota está destinada a cubrir únicamente los estudios de los huérfanos de la Guardia Civil, becas, ayudas indirectas y extraordinarias y la pensión complementaria de orfandad, pero en ningún caso va dirigida al Colegio ni a los alumnos que no se encuentren en dicha situación de desamparo. El resto de los alumnos, a pesar de poder acceder al CGJ, deben abonar trimestralmente una cantidad de 750€ para cubrir los gastos de su estancia y el mantenimiento de la propia institución. En consecuencia, estos alumnos no reciben un trato privilegiado por razón de nacimiento, sino que deben pasar dos procesos selectivos en lugar de uno y abonan al CGJ su preparación para las pruebas selectivas de ingreso, al igual que una gran mayoría de aspirantes por acceso libre pagan academias privadas con el mismo objetivo. Por ambas vías se realiza el mismo examen y aunque es cierto que cada vía tiene asignado un cupo de plazas, no siempre ha sido beneficioso para los alumnos del CGJ, ya que en algunas ocasiones la nota de corte del CGJ ha sido superior a la nota de corte de los aspirantes que accedían por vía libre. Por lo que los cupos se aplican indistintamente, ya sea en beneficio o detrimento de estos. Por todo lo anterior, considero igual de lícita la reserva para alumnos del CGJ que para las FAS.

PREGUNTA N°8

¿Considera usted que el género femenino tiene más facilidades a la hora de superar la entrevista individual?

168 respuestas



Otras de las cuestiones más debatidas es que la entrevista personal es menos dura y eliminatória para el género femenino debido al menor número de

candidatas que se presentan al proceso selectivo y al interés de la institución en incrementar la presencia femenina en la plantilla.

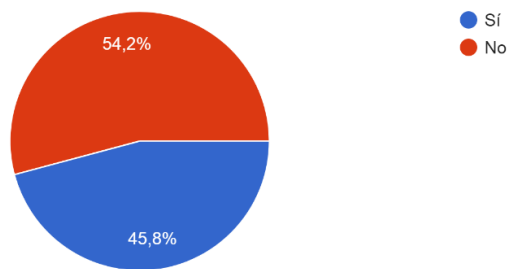
Un 52,4% de los encuestados opina que la entrevista es igual para ambos géneros, el 44,8% de los hombres (61) y el 84,37% de las mujeres (27). Frente a un 47,6% que, si considera que existe dicha facilidad en las entrevistas femeninas, un 55,14% de los hombres (75) y un 15,62% de las mujeres (5).

Desde mi punto de vista, es cierto que la necesidad de incrementar la presencia femenina en el cuerpo puede hacer pensar que la exigencia puede ser menor en la prueba más subjetiva del proceso selectivo, como es la entrevista personal, con la finalidad de no eliminar aspirantes mujeres, cuando su participación es tan escasa. Sin embargo, es más que evidente, que el personal encargado de llevar a cabo las entrevistas no permitiría el acceso al cuerpo de aspirantes no cualificados para desempeñar la labor correspondiente, por muy real que sea la necesidad de incrementar el número de mujeres en el cuerpo.

PREGUNTA N°9

¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades en las tres vías existentes para acceder al Cuerpo?

168 respuestas



Un 54,2% de los entrevistados, el 54,2% de los hombres (78) y el 34,37% de las mujeres (11), consideran que las tres vías de acceso no son equiparables en relación con el principio de igualdad de oportunidades.

Frente a un 45,8% que considera que el acceso por las tres vías ofrece las mismas oportunidades a los diferentes candidatos, con independencia a que cupo pertenezcan, el 42,64% de los hombres (58) y el 65,62% de las mujeres (21)

Creo que es significativo hacer referencia a los siguientes datos:

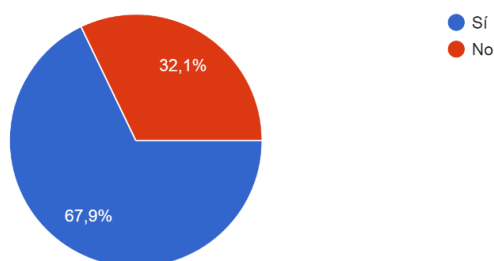
- Las personas que accedieron por plazas libres han votado 33 NO frente a 20 SI.
- Las personas que accedieron por la reserva de plazas para alumnos del CGJ han votado 42 NO frente a 51 SI.
- Las personas que accedieron por la reserva de plazas a las FAS han votado 14 NO frente a 8 SI

Es evidente, a pesar de haber únicamente 9 votos de diferencia, solo los alumnos del CGJ consideran que existen igualdad de oportunidades por las 3 vías de acceso al cuerpo. También hay que destacar que las FAS, contando con una reserva del 40% de las plazas, se decantan claramente por la desigualdad en el acceso por las distintas vías, a pesar de contar con una mayor reserva de plazas que los alumnos del CGJ.

PREGUNTA N°10

¿Considera desproporcionadas, llegando a producir desigualdad, algunas exclusiones médicas existentes en los procesos selectivos?

168 respuestas



En relación con el apartado 4, parece interesante plantear esta pregunta.

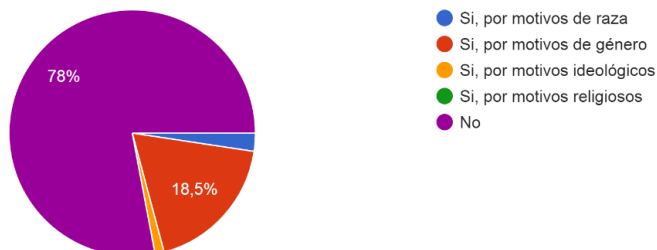
La opinión de los participantes, claramente se decanta por la injusticia de las causas de exclusión, ya que un 67,9% opina que algunas causas de exclusión del proceso selectivo son injustas o desproporcionadas, el 69,11% de los hombres (94) y el 62,5% de las mujeres (20).

Frente a una minoría del 32,1% que opina que las exclusiones actuales son justas, el 30,88% de los hombres (42) y el 37,5% de las mujeres (12).

PREGUNTA N°11

¿Considera usted que hay discriminación dentro del cuerpo por motivos de raza, género, ideología o religión?

168 respuestas



En esta cuestión una gran mayoría, el 78% de los hombres (107) y el 75% de las mujeres (24) opinan que no existe discriminación alguna en el Cuerpo, frente a un 22% que se divide de la siguiente manera:

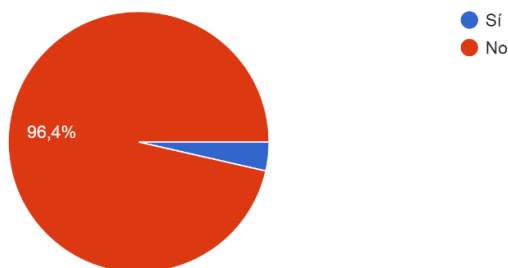
- El 18,5% considera que existe discriminación por motivos de género, el 16,91% de los hombres (23) y el 25% de las mujeres (8).
- El 2,9% considera que existe discriminación en el cuerpo por motivos de raza, todos los votos fueron de hombres (4).
- El 1,47% considera que existe discriminación en el cuerpo por cuestiones ideológicas, el total de votos provienen de hombres (2).
- Nadie considera que exista discriminación por cuestiones religiosas.

Por lo tanto, es simbólico ver como una inmensa mayoría, tanto de hombres como de mujeres, opinan que no existe discriminación alguna dentro del cuerpo, ni siquiera por razón de sexo, siendo esta cuestión la más cuestionada.

PREGUNTA N°12

¿Cree que es justa la reserva para mujeres del 30% de las plazas para acceder al Colegio de Guardias Jóvenes, con la finalidad de equilibrar la presencia de la mujer en la Institución?

168 respuestas



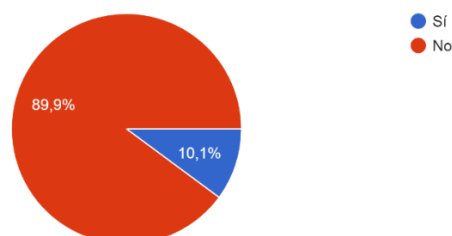
Es evidente que en esta pregunta el desacuerdo con la medida de adoptar una reserva del 30% de las plazas para el CGJ exclusivamente para mujeres, es prácticamente total, un 96,4% son contrarios a esta medida, el 97,05% de los hombres (132) y el 93,75% de las mujeres (30), en contraposición un 3,6%, el 2,94% de los hombres (4) y el 6,25% de las mujeres (2).

Desde mi punto de vista, considero que esta medida no cumple la función de eliminar barreras a la mujer, no se trata de discriminación positiva en el momento que perjudica a otro colectivo, en este caso a los hombres, de forma injusta. Las pruebas selectivas que podían generar algún tipo de desigualdad por razón de género, en el acceso al cuerpo, fueron modificadas en su momento, existiendo actualmente una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En consecuencia, considero excesiva dicha reserva, ya que deben acceder las personas más cualificadas con independencia de su género.

PREGUNTA N°13

¿Cree usted justo que se considere como mérito, para acceder al Colegio de Guardias Jóvenes, haber residido o residir en poblaciones con un censo inferior a 3.000 habitantes?

168 respuestas



Al igual que la anterior pregunta, hay un porcentaje muy alto de personas en contra de este mérito para acceder al CGJ, un 89,9%, el 91,9% de los hombres (125) y el 81,25% de las mujeres (26)

El 10,9% opinan que es justo que se considere como merito el haber residido o residir en poblaciones con un censo inferior a 3.000 habitantes, el 8,08% de los hombres (11) y el 18,75% de las mujeres (6).

Mi opinión al respecto concuerda con los resultados de la encuesta. No me parece justo premiar a una persona por residir o haber residido en una población con un censo inferior a 3.000 habitantes. Como residente de un pueblo de 1.400 habitantes, considero que he tenido las mismas oportunidades a nivel académico que cualquier persona residente en una ciudad. Es cierto que hace años, este mérito podía tener su razón de ser, puesto que la Guardia Civil era destinada a todo tipo de puestos y en determinadas épocas el acceso a la educación no era tan sencillo en poblaciones reducidas. Sin embargo, las garantías educativas actuales hacen que este mérito, desde mi punto de vista, sea prescindible.

6. CONCLUSION:

En la Benemérita se ha producido una importante evolución en los últimos años, sobre todo en lo que a derechos respecta. Un cuerpo constituido exclusivamente por hombres, dónde la mujer tenía un papel secundario y no contaba con la calificación de Guardia Civil, ha dado paso a una institución constituida por hombres y mujeres, equiparándose las obligaciones y los derechos de las mismas, tanto en el proceso selectivo como una vez dentro del cuerpo. A pesar de lo anterior, la Guardia civil actualmente solo cuenta con un 8% de mujeres, frente a un 13% del Cuerpo Nacional de Policía. Y, aunque debe tenerse en cuenta que la inclusión de la mujer en la Benemérita fue una década tardía con respecto al Cuerpo Nacional de Policía, la entrada de la mujer a las FAS se produjo de forma simultánea a la de la Benemérita y sin embargo cuentan con la participación de un 12% de mujeres, lo que nos hace plantearnos que aún queda mucho que mejorar.

Además, la evolución de esta institución ha dado lugar a la eliminación de determinadas barreras por las que antaño muchos aspirantes pudieron verse afectados durante el proceso selectivo, tales como: sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, circunstancias médicas, características genéricas, nacimiento, edad u orientación sexual. Dando actualmente una completa protección a los derechos fundamentales, tanto de los aspirantes como los miembros del Cuerpo.

A lo largo de los años la Guardia Civil ha mantenido su esencia y valores, pero adaptándose a las nuevas necesidades, día a día, hasta llegar a ser la institución mejor valorada en nuestra nación. Es evidente que aún hay cosas que deben cambiar, pero estamos en el camino adecuado para conseguirlo.

7. BIBLIOGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA:

BIBLIOGRAFÍA

- DIRECCIÓN GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL, Cuadernos de la Guardia Civil: Revista de seguridad pública, Nº 22, 2000, págs. 1-12.
- GONZALO JAR COUSELO, La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Nº 59, 1992, págs. 223- 242.
- MINISTERIO DE INTERIOR, La mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (20 años en la Guardia Civil): XXI Seminario “Duque de Ahumada”, (5 y 6 de mayo de 2009), págs. 35- 78.
- ARSENIO FERNANDEZ DE MESA DÍAZ DEL RÍO. Perspectivas de Futuro de la Guardia Civil. Revista de Seguridad y Ciudadanía, Nº 7-8, Ministerio del Interior. Enero-diciembre de 2012.
- DIRECCIÓN GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL, Cuadernos de la Guardia Civil: Revista de seguridad pública, Nº Extra 1, 2018 (Ejemplar dedicado a: 30 aniversario de la mujer en la Guardia Civil), págs. 21-37.
- DIRECCIÓN GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL, Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de Seguridad y Ciudadanía, Nº 56, 2018 (La igualdad real y efectiva ¿una realidad?), págs. 61-82.
- JAVIER DE LA FUENTE FERNÁNDEZ, Cuadernos de la Guardia Civil: Revista de seguridad pública, ISSN 1136-4645, Nº 61, 2020, págs. 49-76.

LEGISLACIÓN

- Constitución Española de 1978.
- Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Real Decreto 597/2002, de 28 de junio.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Orden PCI/155/2019, de 19 de febrero, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil.

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, C/416/2013.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Segunda), nº 13/2001, de 29 de enero de 2001.

TRIBUNAL SUPREMO

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso Administrativo) nº 3488/2016, de 12 de diciembre de 2016.
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 3ª de lo Contencioso Administrativo) nº 407/2019, de 25 de marzo de 2019.
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso Administrativo) nº 1678/2015, de 7 de abril de 2015.

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso Administrativo) nº 575/2014, de 3 de febrero de 2014.

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Contencioso) nº 130/2014, de 21 de febrero de 2014.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 1ª) nº 518/2016, de 11 de julio de 2016.